

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Rép.no. 904/24
L-TRAV-72/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 11 MARS 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Emilie MACCHI
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE:**

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Céline BOTTAZZO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

EN PRÉSENCE DE :

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Giulio RICCI, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, en remplacement de Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 1^{er} février 2023, sous le numéro 72/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 27 février 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 12 février 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 1^{er} février 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 10.000 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 6.000 euros

En outre, le requérant conclut à la condamnation de la société défenderesse à lui payer la somme de 9.871,75 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période du mois de septembre à la mi-décembre 2022 et à une indemnité de congé non pris de 1.108,64 euros.

La requête tend également à la condamnation de la société défenderesse à remettre au requérant, sous peine d'astreinte, des documents de fin de contrat (plus amplement spécifiés dans la requête) et la fiche de salaire du mois de décembre 2022.

Finally, the applicant concludes to see condemn the company SOCIETE1.) SARL to the payment of an indemnity of 750 euros on the basis of article 240 of the New Code of Civil Procedure and the costs and expenses of the instance.

At the hearing of pleadings of 12 February 2024, PERSONNE1.) has renounced its demand for payment of arrears of salary and of an indemnity of unpaid leave. It has also renounced to the demand tending to the handing over of documents of end of contract and of the salary slip of the month of December 2022.

The applicant has also brought forward its demand for payment of damages and interest of the head of the material prejudice consecutive to the dismissal for the amount of 1.683,69 euros.

From then on, following the last state of its pleadings, the pecuniary demands of the applicant can be summarized as follows :

- damages and interest for material prejudice : 1.683,69 euros
- damages and interest for moral prejudice : 6.000 euros
- indemnity of procedure : 750 euros

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) a demandé acte qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail à l'égard de la société SOCIETE1.) SARL et il a conclu à la condamnation de celle-ci à lui payer le montant de 1.528,53 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SARL à compter du 3 avril 2017 en qualité de chauffeur-livreur.

Par courrier du 4 juillet 2022, la société SOCIETE1.) SARL a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec préavis. Elle a par ailleurs fait usage de l'option prévue à l'article L.124-7 (2) du Code du travail en convertissant l'indemnité de départ en prolongation du préavis de sorte que celui-ci a débuté le 15 juillet pour prendre fin le 14 décembre 2022.

The applicant having solicited the communication of the reasons of its dismissal, the company SOCIETE1.) SARL has answered by a letter of 1st August 2022 libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Par l'intermédiaire d'une organisation syndicale, le requérant a protesté contre son congédiement par courrier daté du 9 août 2022.

III. Les moyens et les prétentions des parties

PERSONNE1.) est d'avis que le licenciement est abusif.

Il soutient en premier lieu que la lettre de motivation ne satisfait pas à l'exigence de précision du Code du travail et de la jurisprudence en la matière.

Le requérant soutient également que les raisons avancées ne sont ni réelles ni sérieuses. Il est d'avis que son congédiement trouve sa cause réelle dans des considérations d'ordre économique dont il ne saurait être tenu responsable et il soutient dans ce contexte qu'après le rachat de la société, son nouvel acquéreur aurait exercé un harcèlement moral à l'égard des salariés afin de les pousser à la démission.

A l'audience des plaidoiries, le mandataire de PERSONNE1.) a conclu au rejet des 2 attestations testimoniales versées en cause par la partie défenderesse, elles lui auraient été communiquées tardivement.

A titre subsidiaire, il y aurait lieu de ne pas admettre ces attestations, d'une part, en raison du fait que la première est rédigée en langue portugaise et, d'autre part, en raison du caractère imprécis de la seconde.

La société SOCIETE1.) SARL se rapporte à prudence en ce qui concerne la demande tendant au rejet de ses pièces.

Quant au fond, elle conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

Elle est plus précisément d'avis que la lettre du 18 janvier 2023 est suffisamment précise pour satisfaire aux conditions posées par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. De manière générale, il serait reproché au requérant d'avoir adopté un comportement agressif à l'égard de la clientèle, il aurait par ailleurs provoqué une altercation avec le gérant technique, dans la salle du restaurant, au cours de laquelle il aurait fallacieusement prétendu que ce dernier l'avait traité de travesti. Ces propos auraient été tenus à voix haute devant les clients et les salariés de la société présents dans le restaurant. Le préjudice par rapport à la réputation de l'établissement serait indéniable et ce fait serait suffisamment grave pour justifier un licenciement.

La société défenderesse conteste l'affirmation du requérant selon laquelle son licenciement reposerait en réalité sur des motifs économiques et elle conteste tout harcèlement moral.

Pour établir la réalité des motifs invoqués à l'appui du licenciement, elle offre par ailleurs de prouver les faits suivants par l'audition de témoins :

SCAN DE L'OFFRE DE PREUVE

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société SOCIETE1.) SARL conteste les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) en leurs principes et quanta en donnant à considérer que le requérant a rapidement retrouvé un emploi. La rupture de ce nouveau contrat ne lui serait pas imputable de sorte que la période de non-emploi consécutive à cette rupture ne serait pas en lien causal avec le licenciement notifié par la société SOCIETE1.) SARL. Dans le cadre de l'évaluation du préjudice matériel, il n'y aurait dès lors pas lieu de tenir compte d'une période de référence allant au-delà de la date à laquelle le requérant a retrouvé un emploi.

La société SOCIETE1.) SARL conteste également la demande de PERSONNE1.) basée sur l'article 240 du Code du travail eu égard au fait que les frais d'avocat du requérant seraient pris en charge par une organisation syndicale.

IV. Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, la demande de PERSONNE1.) est partant recevable.

A. La demande de rejet des pièces

Aux termes de l'article 279 du Nouveau code de procédure civile, la partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie de l'instance. La communication est faite sur récépissé ou par dépôt au greffe. La communication de la pièce doit être spontanée. Le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.

Le mandataire de PERSONNE1.) soutient que les pièces de son adversaire, en l'occurrence deux attestations testimoniales, lui ont été communiquées en date du vendredi 9 février 2024 à 13h52 alors que l'affaire était fixée pour plaidoiries à l'audience du lundi 12 février à 15 heures. Il estime que cette communication était tardive et il conclut au rejet des deux pièces.

Force est de constater que les pièces n'ont pas été communiquées dans un délai raisonnable avant l'audience des plaidoiries. En effets, dès la réception de la convocation à la première audience du 27 février 2023, la société SOCIETE1.) SARL devait être consciente qu'elle avait la charge de la preuve de la matérialité des griefs qu'elle a invoqués à l'appui du licenciement. Elle a partant bénéficié d'un délai suffisamment long (quasiment une année) pour produire en temps utile ses pièces et notamment d'éventuelles attestations testimoniales. En l'espèce, rien ne justifie la communication tardive de ces attestations.

Il y a partant lieu de rejeter les deux pièces produites en cause par Maître Roberto.

B. Le licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies- le cas échéant- d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

Le Tribunal constate que la lettre du 1^{er} août 2022 fournit d'emblée une liste de six reproches.

En premier lieu, il est reproché au requérant d'avoir, en date du 26 avril 2022, porté de fausses accusations de harcèlement sexuel à l'égard du gérant technique. Force est cependant de constater que la lettre ne précise pas en quoi auraient exactement consisté les accusations en question. Par ailleurs, alors qu'il est fait état de la présence de témoins, aucune personne n'est identifiée ni même identifiable, il n'est même pas précisé s'il s'agissait de collègues de travail du requérant ou de tiers. Dans ce contexte, le Tribunal relève également que les circonstances de lieu ne sont pas renseignées non plus. Finalement, il est fait référence à une lettre qui aurait été adressée au requérant à la suite de ce fait. Cette lettre n'est pas annexée à la lettre de licenciement et aucune indication n'est donnée quant à son contenu. Il est dès lors notamment impossible de déterminer si cette lettre constituait un avertissement.

Force est dès lors de constater que le premier point de la liste ne répond pas aux exigences de précision en matière de motivation d'un licenciement. En effet, il ne permet pas au requérant de savoir quels propos lui sont exactement reprochés et il ne permet pas non plus de fixer le reproche de telle sorte à ne plus pouvoir être modifié par la suite. Par ailleurs l'appréciation de la gravité de la situation est également impossible.

Le second point de l'énumération est relatif à des faits du 4 juillet 2022. Le requérant aurait, en présence d'un témoin, accusé l'épouse du gérant technique de l'avoir traité de travesti. Si l'accusation litigieuse est plus précisément renseignée qu'au premier point, il n'en demeure pas moins que ni les circonstances de lieu ni le contexte dans le cadre duquel ces propos auraient été tenus ne sont indiqués. Par ailleurs, le témoin prétendument présent n'est ni identifié ni identifiable. Force est également de relever qu'au même point de la liste, il est également fait grief au requérant d'avoir aussi accusé son « ancien employeur » de l'avoir traité de travesti. Comme en l'espèce l'employeur était une société commerciale, il aurait été utile de préciser l'identité de la personne physique que le requérant aurait accusée.

Il s'ensuit que le deuxième grief énuméré n'est pas présenté avec la précision requise non plus. En effet, en l'absence de précision contextuelle, il est impossible d'apprécier la gravité du reproche.

Le troisième point concerne une lettre d'avertissement qui aurait été adressée au requérant en 2019 en raison de son comportement prétendument mal poli à l'égard des clients et de ses collègues de travail. A défaut de la moindre précision, il est impossible de comprendre quel comportement concret le requérant aurait adopté avec les clients. Ce point n'est partant pas énoncé avec la précision requise non plus.

Le quatrième reproche concerne un prétendu refus de mettre une « boîte thermique » à la disposition d'une cliente pour lui permettre de transporter son plat à emporter. A l'instar du requérant, le Tribunal constate que les circonstances de temps ne sont pas renseignées ; aucune date n'est indiquée. Il n'est pas possible de comprendre non plus ce qui s'est exactement passé et quels propos ont été tenus. La société reproche au requérant d'avoir refusé de rendre ce service à la cliente « sans vous concerter, voir demander votre employeur ». A ce sujet, il convient de relever qu'il n'est pas précisé si et dans quelle mesure il était d'usage de mettre ce

genre de boîte à la disposition de la clientèle, de sorte qu'il est impossible d'apprécier dans quelle mesure une concertation avec « l'employeur » aurait été de nature à changer la situation. Par ailleurs, à défaut de précision quant aux circonstances de temps et quant à l'identité de la personne physique avec laquelle le requérant aurait dû se concerter, il est impossible pour le requérant de pouvoir utilement se défendre.

Il s'ensuit que le quatrième grief de la liste n'est pas énoncé avec la précision requise non plus.

Il est ensuite reproché à PERSONNE1.) d'avoir été « plutôt agressif » envers des clients lors d'une livraison. Force est de constater encore une fois que les circonstances de temps et de lieu ne sont pas indiquées. Par ailleurs, il n'est pas possible non plus de comprendre ce qui est concrètement reproché au requérant et notamment s'il s'est agi d'une agressivité verbale ou physique. Ce reproche n'est donc pas énoncé de manière précise non plus.

Enfin, le dernier point de la liste se limite à un seul mot « SOCIETE2.) », sans qu'aucun reproche concret ne soit formulé. Il va de soi que ce simple mot ne permet ni au requérant ni aux juridictions de comprendre en quoi consiste concrètement le reproche.

Après l'énumération, la lettre fait encore état d'absences et de retards qui auraient perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise. La société n'indique aucune date ou période d'absence, elle ne renseigne aucune date à laquelle le requérant serait arrivé en retard et n'indique pas non plus l'ampleur des prétendus retards. Il s'ensuit que ce reproche n'est pas non plus formulé avec la précision requise.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent qu'aucun grief abordé dans la lettre du 1^{er} août 2022 n'est présenté avec la précision requise en matière de motivation d'un licenciement.

Le défaut de précision des motifs étant assimilé à une absence de motivation, le licenciement litigieux est à qualifier d'abusif.

C. Les demandes indemnitaires

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

1. Le préjudice matériel

En l'espèce, PERSONNE1.) réclame le paiement de dommages et intérêts d'un montant de 1.683,69 euros correspondant à la perte de rémunération sur une période de 9 mois et demi après l'écoulement du préavis, soit pour la période allant du 15 décembre 2022 au 30 septembre 2023.

La société SOCIETE1.) SARL s'oppose à cette demande en soutenant que la période de référence mise en compte est excessive. Il résulterait des explications du requérant qu'il a

retrouvé un nouveau travail du 5 janvier 2023 jusqu'au 28 mars 2023. La rupture de ce nouveau contrat de travail ne serait en aucun cas imputable à la société SOCIETE1.) SARL.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Il résulte des pièces produites en cause que PERSONNE1.) a conclu un nouveau contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 5 janvier 2023. Il y a lieu d'en déduire que PERSONNE1.) a nécessairement fait des efforts pour retrouver rapidement un travail, le préavis, au cours duquel le requérant ne semble pas avoir bénéficié d'une dispense de travail, ayant pris fin le 15 décembre 2022.

C'est cependant à bon droit que la société SOCIETE1.) SARL conteste tout lien causal entre le licenciement et la période de non-emploi postérieure à la rupture du nouveau contrat de travail qui avait été conclu en janvier 2023.

Le Tribunal retient dès lors une période de référence allant du 15 décembre 2022 au 5 janvier 2023.

Au cours de cette période, le requérant aurait perçu auprès de la société SOCIETE1.) SARL, s'il n'avait pas été licencié, un salaire brut de $[(2.820/2) + (3 \times 8 \times (2820/173))]$ 1.801,21 euros.

Il résulte des éléments du dossier que pour cette même période, le requérant a perçu des indemnités de chômage pour un montant brut total de 1.528,53.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) a subi une perte de rémunération pour la période de référence retenue de $(1.801,21 - 1.528,53 =)$ 272,68 euros.

Il y a dès lors lieu de faire droit à sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel à concurrence de ce montant.

2. Le préjudice moral

Le requérant réclame par ailleurs un montant de 6.000 euros à titre de réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

La société défenderesse conteste cette demande qui ne serait étayée par aucune pièce ni par aucune explication.

Le préjudice moral correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière à la suite d'un licenciement.

En tenant compte de l'âge du requérant (48 ans) et de son ancienneté (5 ans) au moment de son licenciement ainsi que des circonstances ayant entouré le licenciement, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande en paiement de dommages et intérêts du

chef de préjudice moral de PERSONNE1.) et il fixe ex aequo et bono le montant de cette indemnisation à 2.500 euros.

D. La demande de l'ETAT

L'ETAT exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail contre la société SOCIETE1.) SARL et il réclame le paiement de la somme de 1.528,53 euros correspondante aux indemnités de chômage versées au requérant pendant la période allant du 15 décembre 2022 au 4 janvier 2023.

En vertu de l'article L.521-4 (8) du Code du travail, « dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt ».

Eu égard à la période de référence prise en considération dans le cadre de l'évaluation du préjudice matériel du requérant, il y a lieu de faire droit à la demande de l'ETAT pour le montant réclamé et de condamner la société SOCIETE1.) SARL à lui payer le montant de 1.528,53 euros.

E. Les demandes accessoires

La société SOCIETE1.) SARL s'est opposée à la demande en paiement d'une indemnité de procédure du requérant en donnant à considérer que les honoraires de son mandataire étaient pris en charge par un syndicat. Le Tribunal constate que la lettre de protestation contre le licenciement du 9 août 2022 a été rédigée par une organisation syndicale qui indique que le requérant est l'un de ses membres. Eu égard à cet élément, le Tribunal constate qu'il n'est pas établi que le requérant supporte les honoraires de son mandataire. A défaut de faire état d'autres frais non compris dans les dépens qu'il aurait dû exposer, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;

rejette les deux pièces de Maître Marisa ROBERTO ;

déclare abusif le licenciement intervenu le 4 juillet 2022 à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement à concurrence du montant de 272,68 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement pour le montant de 2.500 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.772,68 euros avec les intérêts légaux à compter du 1^{er} février 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL pour le montant de 1.528,53 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 1.528,53 euros avec les intérêts légaux à compter du 12 février 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.